

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengusaha atau pemilik modal selalu melihat buruh sebagai budak yang mereka pekerjakan dengan upah seadanya sesuai kemampuan pengusaha, sehingga tidak jarang upah buruh yang sudah minim disunat sana-sini bahkan ditunda pembayarannya gara-gara alasan ketidakmampuan pemilik modal. Buruh dipandang sebagai faktor produksi yang sama dengan faktor produksi lain misalnya bahan baku, yang apabila tidak dibutuhkan diganti, dibuang seenaknya tanpa ada kompensasi dan memiliki keuntungan di mata pemilik modal.

Pengelolaan buruh sebagai faktor produksi merupakan proses meminggirkan buruh dan menjadi alasan perusahaan ketika dituntut untuk melakukan efisiensi dan berbagai pengurangan beban produksi, maka buruh akan menjadi salah satu faktor produksi yang fleksibel yang bisa disesuaikan dengan pasar. Artinya, ketika terjadi krisis maka buruh bisa dengan seenaknya diganti, diberhentikan, sesuai dengan kebutuhan pengusaha. Buruh telah ditempatkan sebagai komoditas, buruh adalah sumber tenaga kerja, karena itu bisa diperdagangkan sewaktu-waktu.

Ada empat hal buruh diasingkan yaitu: Pertama, buruh teralienasi dari aktivitas kerjanya. Idealnya orang bekerja bukan hanya untuk memenuhi keinginannya, melainkan juga untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Kenyataannya, buruh teralienasi dari produk yang dihasilkan. Buruh tidak memiliki sumbangsi terhadap produk yang dihasilkan,

kesemuanya merupakan perintah dan keinginan dari pemilik modal. Untuk mendapatkan produk yang mereka buat, tidak ada eksklusivitas, bagi para buruh, mereka harus tetap membeli produk yang mereka buat dengan harga pasar. Ketiga, buruh teralienasi dari buruh lain. Buruh dituntut untuk berkompetisi dengan buruh lain untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka demi mengejar kesejahteraan (bonus) yang lebih besar. Dengan kata lain, antar sesama buruh kemudian saling bersaing satu sama lain yang dalam konteks solidaritas kemudian inilah yang menghambat terbentuknya solidaritas kolektif sesama buruh. Konsekuensinya, serikat buruh tidak mendapat dukungan penuh dari semua buruh dan pemilik modal diuntungkan dengan kondisi ini. Keempat, buruh teralienasi dari potensi diri yang dimiliki. Mereka hanya layaknya sebuah alat produksi yang menghasilkan barang. Kondisi yang seperti ini akan menciptakan kebosanan dan akhirnya akan menurunkan produktivitas. Rendahnya produktivitas inilah yang menjadi senjata pemilik modal untuk memberikan tingkat kesejahteraan buruh yang sangat rendah.

Keterpinggiran buruh tidak hanya dilihat dari 4 hal diatas tetapi masih ada beberapa bentuk marginalisasi buruh, di antaranya:

1.1. Upah dan kebutuhan riil yang tidak sebanding

Problem buruh selama ini selalu berpokok pada masalah fundamental, yaitu upah. Selama ini upah buruh tidak sebanding dengan pengeluaran yang harus buruh keluarkan untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka. Regulasi pemerintah tentang penetapan upah minimum belum mampu untuk menjawab kebutuhan riil. Lagi-lagi dengan alasan klise “ekonomi”, pemerintah dan

perusahaan memaksa buruh untuk menerima kebijakan upah minimum tersebut. Upah yang diterima mungkin cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi, tetapi tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan anak dan istri.

1.2. Sistem Kontrak dan *outsourcing*

Pergesaran kepentingan dan perubahan peraturan telah memarginalitaskan buruh dari semua segi. Sejak undang-undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 berlaku. Maka, secara massif terjadi gerakan pergantian status kerja dari pekerja tetap menjadi pekerja kontrak, melalui sistem *outsourcing* tenaga kerja. *Trend* ini terutama terjadi pada industri besar padat karya yang memproduksi garment, sepatu, elektronik, dan makanan. Undang-undang tersebut menjadi dasar hukum bagi perusahaan untuk mengganti status pekerja tanpa mengikuti prosedur yang ada. Beberapa kasus memunculkan pemutusan hubungan kerja tanpa diberikan hak (uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak) seperti kejadian yang terdapat pada Perusahaan Infomedia, Telkom yang berada di kota surabaya melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap buruh *outsourcing*, pada hal beberapa telah mengabdikan selama 18 tahun namun statusnya tidak menjadi pekerja tetap dan selain itu ketika di PHK mereka tidak menerima pesangon apapun.

Dari kasus di atas maka dapat dilihat bahwa sistem kontrak dapat memunculkan praktek eksploitasi terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang dilakukan oleh perusahaan pengarah tenaga kerja dan perusahaan tempat buruh bekerja.

1.3. *Bargaining position* yang lemah

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 tentang sistem kontrak menasbihkan posisi buruh yang sangat lemah. Kondisi ini membuat posisi buruh dihadapan perusahaan menjadi sangat lemah, mereka bisa dengan mudah diganti oleh orang lain. Posisi tawar

yang lemah juga memaksa mereka menerima gaji yang diberikan oleh perusahaan walaupun dibawah standar hidup layak. Serikat-serikat buruh tidak berjalan karena pekerja diliputi ketakutan, antara berjuang untuk peningkatan kesejahteraan dengan resiko PHK atau menerima apa adanya untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Peran negara yang seharusnya melindungi buruh justru tidak bisa melakukan apa-apa sebab kebijakan yang mereka keluarkan selalu berpijak pada perusahaan (*corporate centris*).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pekerja dengan pengusaha dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. Menurut undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 1 angka 25 yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha.

PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati bersama atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan perburuhan. Praktek pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian tidak menimbulkan masalah bagi kedua belah pihak yaitu buruh dan perusahaan, karena kedua belah pihak telah mengetahui saat berakhirnya perjanjian kerja tersebut. Berbeda dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pihak pekerja yang dipandang dari sudut ekonomi berada dalam posisi yang lemah jika dibandingkan dengan pihak perusahaan. Untuk itu, pemerintah perlu ikut campur tangan dalam mengatasi masalah pemutusan hubungan kerja untuk lebih menjamin adanya

ketertiban dan kepastian hukum dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan (pengusaha), buruh (serikat pekerja buruh), dan pemerintah (pemangku kebijakan) harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirunding oleh pengusaha dan serikat buruh atau dengan buruh itu sendiri apabila buruh tersebut tidak menjadi anggota serikat. Kalau perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Jenis-jenis pemutusan hubungan kerja sebagaimana dapat dilakukan sesuai dengan Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana berikut ini:

2.1 Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya menurut hukum. Pasal 1603 huruf e kitab undang-undang hukum perdata (KUHPperdata) menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, maka dapat menggunakan ketentuan pada undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 154 adalah:

- a. Buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;

- c. Buruhtelah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan; dan
- d. Pekerja buruh meninggal dunia.

2.2 Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah tindakan pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan hakim pengadilan. PHK ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan pengusaha yang berlanjut sampai pengadilan. Pengadilan memuluskan permintaan itu hanya setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya. Jika pengadilan meluluskan permintaan itu pengadilan menetapkan saat hubungan kerja itu akan berakhir.

2.3 Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak dibolehkan untuk memutuskan perjanjian dengan persetujuan pihak lainnya. Demikian hubungan kerja, menurut Imam Soepono pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak pengusaha pada setiap saat yang dikehendaknya, bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan pengusaha, tetapi tindakan buruh yang berbuat demikian tersebut telah bertindak berlawanan dengan hukum. Abdul Hakim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja oleh pekerja buruh disebabkan oleh dua hal :

- a. Karena permintaan pengunduran diri sebagai mana terdapat dalam undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 162.
- b. Melakukan permohonan PHK kepada pengadilan hubungan industrial undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 169.

Jadi secara hukum dan dalam praktek PHK tidak hanya dominan dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga dapat dilakukan oleh buruh atas permintaan pengunduran diri yaitu PHK tersebut timbul karena kehendak buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Sedangkan, untuk PHK oleh buruh dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan industrial, bila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan atau menyuruh buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga kali berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijadikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintahkan buruh melaksanakan pekerjaan diluar dari perjanjian kerja; dan
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerja tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Enam poin diatas maka teknisnya buruh dapat menempuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, melalui upaya penyelesaian perundingan birpatit, konsiliasi atau arbitrase, atau mediasi, kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial.

2.4 Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ini adalah yang paling sering terjadi. Pemutusan hubungan kerja ini terjadi atas kehendak atau prakarsa dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti

pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya. Berdasarkan undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 151 menegaskan bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi, secara otomatis PHK yang dilakukan oleh pengusaha kepada buruhtidak bisa mengikuti kemauan atau kehendak pengusaha, sebab harus memiliki dasar dengan alasan yang kuat.

Buruhyang terkena PHK oleh perusahaan maka bukan berarti semata-mata perusahaan tanggungjawab perusahaan telah selesai, sebab buruhberhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, maupun uang pengganti hak, sebagaimana yang diatur didalam undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 156 ayat 2 telah mengatur tentang pemberian uang pesangon buruh ketika di putuskan hubungan kerja oleh perusahaan.

Dalam hubungan antara buruhdengan pemberi kerja atau pengusaha secara yuridis pekerjaan adalah bebas karena prinsip di negara Indonesia tidak seorangpun boleh diperbudak maupun diperhamba, namun secara sosiologis pekerja ini tidak bebas karena pekerja sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya. Terkadang pekerja dengan terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi diri buruhitu sendiri, lebih-lebih lagi pada saat ini banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Akibatnya tenaga buruhseringkali diperas oleh majikan atau pengusaha dengan upah yang relatif kecil. Berdasarkan kondisi tersebut pemerintah mempunyai peran yang sangat penting untuk melindungi pihak yang lemah yaitu buruhdari

kekuasaan pengusaha guna menempatkan buruh pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Upah adalah hal pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan sebagaimana terdapat pada ketentuan diatas. Buruh merupakan salah satu unsur pendukung dari unit produksi yang memegang peran penting dalam menghasilkan suatu produk. Berbicara tentang produksi tidak akan lepas dari konteks upah dan kebutuhan fisik minimum buruh. Dalam suatu proses produksi, buruh hanya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi apabila keadaan fisiknya cukup memadai. Hal itu akan bisa tercapai apabila upah yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum. Dengan kata lain, membicarakan buruh dalam kaitanya dengan produktivitas mereka tidak dapat mengabaikan peranan upah dan kebutuhan fisik minimum. Kesejahteraan buruh kemudian menjadi poin penting ketika kita membicarakan tentang buruh. Merujuk pada undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kesejahteraan buruh terdapat pada beberapa poin yang meliputi upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Upah seharusnya mencakup semuanya tetapi kenyataannya upah hanya merupakan gaji pokok tanpa memperhitungkan tunjangan, itupun masih jauh dari kebutuhan riil pekerja.

Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi

produktivitas kerja. Kenyamanan dan ketentraman dengan berbagai fasilitas yang disediakan oleh pemilik modal merupakan salah satu bentuk kesejahteraan yang diterima pekerja. Kondisi ini dilapangan sangat jarang ditemui, ruangan untuk buruh sangat jauh dari kenyamanan, sudah untung apabila diberi ruangan, kadangkala hanya disediakan toilet yang merangkap sebagai ruangan serba guna bagi pekerja.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Ironisnya jaminan sosial tenaga kerja ini sangat jarang dipenuhi oleh pemilik modal dengan alasan akan menambah biaya produksi, walaupun ada maka yang didapatkan tidak sebanding dengan apa yang buruh rasakan. Minimnya upah juga turut mempengaruhi minimnya jaminan sosial tenaga kerja.

Di Indonesia, kesejahteraan buruh secara kasat mata dilihat dari upah minimum yang diberikan, baik itu upah minimum regional, upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota. Upah minimum ini dikatakan mencerminkan “hubungan” antara buruh, pemilik modal dan negara. Tetapi, dalam penetapan upah minimum ini peran negaralah yang justru lebih menonjol. Menurut Squire (tahun 1982) penetapan upah minimum merupakan ciri menonjol intervensi negara pada pasar tenaga kerja di banyak negara sedang berkembang. Tujuan upah minimum adalah menghilangkan bagian dari kemiskinan yang disebabkan adanya tingkat upah yang tidak memungkinkan pekerja memperoleh penghasilan untuk mencapai standar

minimum kehidupan. Ketidakmungkinan ini disebabkan oleh surplus tenaga kerja, sumberdaya manusia yang rendah dan kondisi fisik fair (Blum, tahun 1978). Tetapi hal ini dibantah oleh Stigler (Rochandi, tahun 1994) bahwa justru peraturan mengenai upah minimum mengintervensi mekanisme pasar tenaga dan mengabaikan serikat buruh.

Kebijakan upah minimum secara struktural justru menguntungkan pengusaha dikarenakan; pertama, upah minimum nominalnya dibawah upah riil. Buruh dituntut untuk bekerja keras dengan jam kerja panjang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Buruh masih hidup subsisten hanya untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya sehari-hari pun masih mepet. Kondisi ini kemudian disikapi banyak buruh terutama. Yang sudah berkeluarga dengan menitipkan anaknya ke orang tua mereka. Kedua, tidak terdapat alat kontrol yang memadai untuk optimalisasi upah minimum, sehingga pemilik modal berada pada posisi yang menguntungkan dan bebas menentukan upah yang mereka bayarkan. Ketiga, mekanisme penentuan upah minimum masih banyak yang didominasi oleh aparat negara. Bahkan yang mewakili mereka dalam serikat buruh pun bukan bagian dari buruh, hanya merupakan wakil mereka yang tidak bisa diharapkan untuk mengakomodir aspirasi buruh.

Kenyataannya, upah minimum sangat minim sehingga tidak mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Dari mana buruh bisa mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Dari mana buruh bisa mencukupi kebutuhan riilnya, ketika upah jauh dari cukup? Rentenir menjadi cara yang paling mudah, buruh biasa meminjam “gali lobang tutup lobang”, yang akhirnya justru menjebak mereka dalam perangkap utang, selain itu akibat ketidakmampuan membeli barang-barang yang mereka idamkan akhirnya

mereka terjebak pada konsumerisme dengan kredit. Sistem ini disatu sisi akan sangat membantu mereka memperoleh barang-barang yang mereka idamkan, tetapi di sisi lain justru semakin memperparah kondisi ekonomi mereka.

Cara lain, buruh kebanyakan meluangkan waktu mereka untuk melakukan pekerjaan sampingan, baik dari pertanian maupun sektor-sektor informal, tetapi hal ini akan menambah jam kerja mereka, mereka harus kerja keras yang akhirnya justru menyebabkan kesehatan mereka menjadi sangat rentan. Ketika semua hal tidak mampu menutup kebutuhan mereka, masuklah para buruh itu dalam perangkap judi hingga melakukan tindakan kriminal.

Masalah-masalah sosial inilah yang merupakan akses langsung dari ketiadaan kesejahteraan buruh yang memadai. Lingkungan sosial yang buruk, jaminan sosial yang minim hingga prasarana kesehatan yang tidak memadai selalu lekat pada diri buruh. Hanya “utopia” untuk memperbaiki hiduplah yang selama ini menyemangati mereka dan justru menyokong perekonomian negara.

Berangkat dari persoalan diatas maka peneliti akan melakukan penelitian terhadap **“Proses Penyelesaian Perselisihan Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dan Dampak Kesejahteraan Buruh Di PT. Indonesian Tobacco”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana upaya-upaya buruh PT. Indonesian Tobacco dalam penyelesaian perselisihan pasca pemutusan hubungan kerja (PHK)?
2. Bagaimana dampak penyelesaian perselisihan terhadap kesejahteraan buruh PT. Indonesian Tobacco?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui upaya-upaya penyelesaian perselisihan buruh PT. Indonesian Tobacco pasca pemutusan hubungan kerja (PHK)
2. Untuk mengetahui dampak penyelesaian perselisihan terhadap kesejahteraan buruh PT. Indonesian Tobacco.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Secara Akademik: Hasil penelitian ini Dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan konsep yang berhubungan dengan proses penyelesaian perselisihan PHK antara buruh dan PT Indonesian Tobacco.
- b. Secara Praktis: Dapat menjadi masukan untuk PT Indonesian Tobacco dalam memperhatikan hak-hak buruh. serta perlu adanya perhatian dari Pemerintah Kota Malang khususnya agar dapat membuat sebuah peraturan daerah (perda) yang memberikan *protection* terkait hak-hak buruh yang ada di Kota Malang.